

УДК 331.5

В.І.ТОРКАТЮК, д-р техн. наук, О.М.БУХОЛДІНА

Харківська національна академія міського господарства

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розглядаються особливості систем оплати та організації праці в перехідній економіці. Визначається роль матеріального стимулювання робітників та підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Актуальність теми дослідження: у ринковій економіці головним фактором стабільного розвитку суспільства є посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів доходів працюючих з кількістю і якістю витраченої ними праці. Зростання ролі матеріальної зацікавленості обумовлено тим, що в умовах ринкової економіки підприємства шукають нові моделі оплати праці, які ламають звичня лівку й дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості.

У ринковій економіці необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Проблеми оплати й стимулювання праці багатогранні, тому пошук шляхів удосконалювання оплати праці залишається актуальним й досі.

Ступінь розробленості теми дослідження відображається в області наукового вивчення питань удосконалення оплати та стимулювання праці в роботах вітчизняних науковців [1, 2].

З огляду на те, що багато аспектів оплати та стимулювання праці вже досить докладно розглядалися в економічній літературі, ми намагалися висунути на перший план методику удосконалення організації праці в сучасних умовах перехідної економіки. Оскільки, на нашу думку, існуючі підходи недостатньо повно враховують, як зміни в сучасних виробничих процесах підприємства впливають на систему оплати й стимулювання праці. На сьогодні ці питання залишаються маловивченими.

Мета нашого дослідження – виявлення особливостей оплати, організації та стимулювання праці в перехідній економіці. Вивчення ролі

матеріальної зацікавленості робітників від кінцевого результату виробничого процесу.

Заробітна плата, як основне джерело доходів працівників, є формою винагороди за працю та формою матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу й на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Заробітна плата, будучи традиційним стимулом мотивації праці, впливає на продуктивність. Організація не може втримати робочу силу, якщо вона не виплачує винагороду по конкурентоздатних ставках і не має шкали оплати, що стимулює людей до роботи.

Для того щоб забезпечити стабільний ріст продуктивності, керівництво повинне чітко зв'язати заробітну плату, просування по службі з показниками продуктивності праці та випуском продукції. Заробітна плата тісно пов'язана з продуктивністю праці. Продуктивність праці - найважливіший показник ефективності процесу праці, що являє собою здатність конкретної праці віддавати в одиницю часу певну кількість продукції. А заробітна плата належить до грошової винагороди, що виплачується працівникові за виконану роботу [2].

Для більш повного рішення завдання підвищення ефективності виробництва, конкурентоздатності випуску продукції, працівників підприємства потрібно поставити в такі умови, які будуть спонукувати їх нарощувати високоефективну техніку, поліпшувати використання виробничих ресурсів. Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства, структурних підрозділів. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу.

Для створення системи матеріального стимулювання, яка повинна бути побудована так, щоб метою кожного робітника було завдання підприємства – зробити та реалізувати продукцію з максимальним ефектом як для виробника, так і для кожного працівника, потрібно враховувати не тільки специфіку свого виробництва, етапи його розвитку та ціль діяльності, але й багато зовнішніх факторів, причому така система повинна бути динамічною, тобто змінюватися залежно від вимог часу.

Класифікуючи сучасні системи оплати праці, розроблені на підставі вивчення вітчизняного й закордонного досвіду, можна виділити основні види сучасних систем матеріальної праці:

1. Диференційована система матеріального стимулювання – базується на диференціюванні заробітної плати робітників, тобто її розмір залежить від різних факторів (кваліфікації робітника, складності й умов праці, особистих здатностей, талантів, внеску працівника в кінцевий результат).

2. Індивідуальна система оплати праці:

- контрактна (диференціація за умовами найму);
- система вічного найму (поширена в Японії).

3. Синтезована система оплати праці з елементами системи вічного найму й диференціації по кваліфікації та кінцевим результатам роботи.

Досвід закордонних країн у сфері матеріального стимулювання праці (США, Німеччина, Італія, Данія та ін.) свідчить про стійку тенденцію до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з особистих заслуг, ділових якостей і результатів роботи кожного працюючого, і необхідності обліку цих факторів у визначенні заробітної плати в інших однакових умовах (однакова робота, стаж, посада, кваліфікація).

Слід зазначити, що особливий уваги заслуговує тарифна система – основа диференціації робіт залежно від їхньої складності, а працівників – від рівня їхньої кваліфікації за розрядами тарифної сітки [1].

Однак у сучасних умовах традиційна тарифна система в її твердій формі вже не ефективна й вимагає вдосконалення, наприклад, шляхом забезпечення її гнучкості. Досвід ефективного використання гнучких тарифних систем існує в промисловості Швейцарії та Франції.

Для підприємств, які направляють свою діяльність на досягнення високого рівня конкурентоздатності й ресурсозбереження, можна запропонувати модель системи гнучкого фондозабезпечення на основі багаторівневої тарифної сітки.

Такою системою передбачається можливість зміни тарифу залежно від трудових досягнень колективу, які відображаються у зменшенні собівартості продукції завдяки економії сировини та матеріалів, підвищенні продуктивності праці, зменшенні щодо постійних витрат у результаті збільшення випуску продукції (робіт, послуг), а також можливостей підприємства та цілей, які стоять перед ними на певному етапі, а також індивідуальних здатностей кожного працівника.

При такому підході заробітна плата визначається з використанням тарифної системи, що містить у собі багаторівневу тарифну сітку (з урахуванням особливостей підприємства), тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-класифікаційні характеристики.

Основою багаторівневої тарифної сітки є такі складові: гарантований рівень тарифної ставки; базовий рівень і розрахунковий.

Гарантований рівень тарифної ставки повинен забезпечити мінімальний гарантований розмір заробітної плати, встановлений на підприємстві згідно з «Кодексом законів про працю». За тарифними ставками у цих межах відбувається нарахування заробітної плати у випадку простоїв не з вини працівників й у випадку невиконання одних з норм виробітку.

За базовий рівень тарифної сітки приймається рівень мінімального періоду, що є основою для нарахування заробітної плати в розрахунковому періоді.

Розрахунковий рівень – це рівень отриманий шляхом коректування базового рівня тарифних ставок залежно від змін у собівартості продукції (її зменшення або збільшення), тобто економія від зниження собівартості є джерелом коштів, які можна направити на додаткове стимулювання. У випадку фінансових ускладнень у роботі підприємства цей рівень може збігатися з гарантованим або залишатися таким як базовий.

Коректування тарифних ставок відбувається з використанням особливого механізму, що враховує додаткову у звітному періоді, завдяки зусиллям колективу підрозділу (підприємства), економію в результаті зниження собівартості продукції: певна частина від отриманої економії пропорційно питомій вазі заробітної плати в структурі собівартості (або в іншій частині) направляється на підвищення тарифної частини заробітної плати.

Розрахунковий рівень тарифних ставок є базою для визначення основної заробітної плати та всіх видів надбавок, доплат й інших виплат згідно «Кодексу Законів про Працю», а також розрахунку премії, якщо це передбачено системою підприємства, для наступного підходу розрахунковий рівень стає базовим, тобто використовується “плаваючий” базовий рівень тарифної сітки.

З огляду на особливості сучасного розвитку вітчизняної економіки, вищого рівня стимулювання праці можна досягти, використовуючи “плаваючий” базовий рівень, привабливий для працівників в умовах нестабільної ринкової ситуації, коли навіть незначне прогресивне збільшення заробітної плати буде мати стимулюючий характер.

Наведена тарифна сітка має трьохрівневу структуру (мінімальні, базові, розрахунковий рівні). Побудована в такий спосіб багаторівнева тарифна сітка є основою індивідуалізації заробітної плати працівників, підвищення їхніх стимулів до праці та творчого розкриття трудового потенціалу. Реалізується індивідуальний підхід до обліку внесків кож-

ного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства.

Така система матеріального стимулювання також сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства, оскільки кошти від зниження собівартості продукції, не використані на стимулювання, можуть бути спрямовані, наприклад, на освоєння та розробку нових видів продукції. Якщо такої необхідності немає, то отримана економія стане джерелом збільшення прибутку, або на цю величину можна зменшити ціну на продукцію, що є одним із методів підвищення її конкурентоздатності.

Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, отриману за дипломом, а на рівень кваліфікації виконаної роботи або використаній при ухваленні рішення. Виплачувати матеріальні заохочення необхідно за загальні результати підприємства в цілому.

Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, але й здатність брати участь у рішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

Зростання ролі матеріальної зацікавленості в умовах ринкової економіки відбувається, тому що ця система інвестування працівників, налаштована на високу ефективність.

Ринкова економіка вимагає підхід, відповідно до якого оплата по праці здобуває функцію інвестицій в якості робочої сили. Такі інвестиції набагато ширші, ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їхнє джерело – це кінцевий прибуток.

Отже, удосконалювання оплати праці сприяє: посиленню стимулюючої ролі заробітної плати в розвитку ринкової економіки; пожвавленню платоспроможного попиту населення й підвищенню його інвестиційної активності; легалізації всіх видів трудових доходів; установленню рівноважної ціни робочої сили, що відповідає витратам на її відтворення, попиту та пропозиції на ринку праці; збільшенню податкових надходжень і зменшенню навантаження на бюджети всіх рівнів; а так само зниженню масштабів бідності серед працездатного населення, створенню стійкого суспільного укладу життя.

Нові системи організації праці й заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули. Необхідно враховувати так само, що формування та розмір прибутку залежать від обраної системи оплати праці.

І.Костішина Т.А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2006. – 191 с.

2.Лагутін В.Д. Реформа оплати праці, стимулюючого типу в Україні. – Луцьк: Ред.-вид. відділ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2002. – 241 с.

Отримано 21.11.2007

УДК 336.113

Р.А.ШОВКОПЛЯС

Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядається сучасний стан поняття «фінансові ресурси підприємства». Пропонується нове трактування цього поняття з дотриманням ідеї прив'язування фінансових ресурсів до певної дати.

В системі основних економічних ресурсів важлива роль належить фінансовим ресурсам, їх достатня наявність – необхідна умова успішного функціонування будь-якого підприємства.

Управління фінансовими ресурсами підприємства це система принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, які пов'язані з оптимальним формуванням фінансових ресурсів, а також забезпеченням ефективності їх використання в різних видах господарської діяльності підприємства [6].

Основною метою формування фінансових ресурсів підприємства є абсолютне задоволення його фінансових потреб, які забезпечують передбачені темпи його стійкого розвитку в наступному періоді [4].

В сучасних умовах управління формуванням фінансових ресурсів підприємства є досить складним завданням. Перед керівництвом постають проблеми вибору джерела фінансування, ефективного та цілеспрямованого використання коштів, своєчасного погашення зобов'язань підприємства тощо.

Вирішення цих питань обумовлює необхідність планування потрібного обсягу фінансових ресурсів у перспективі, визначати оптимальне співвідношення власних та залучених коштів, а також мінімізувати вартість їх залучення, тобто оцінювати вартість кожного джерела залучення і вибрати найвигідніше [4].

Фінансові ресурси є матеріальними носіями фінансових відносин, що дає змогу виділити фінанси із сукупності інших економічних категорій, бо жодна з них не характеризується таким матеріальним носієм. Ця особливість притаманна фінансам будь-якої економічної системи, проте в різних економічних системах застосовуються неоднакові форми і методи створення й використання фінансових ресурсів.

Тому введення в науковий обіг поняття "фінансові ресурси" дає можливість точніше визначити об'єкт фінансового прогнозування й